Journal of Management and Social Development

The Impact of Key Job Factors on the Performance of Organizational Personnel Working Outside a Fixed Location in General Occupations

Mostafa Radsar [1] | **Hossein Khanlou**[2]✉

1. Assistant Professor, Department of Management, Faculty of Command and Management, Imam Ali University (AS). Tehran. Iran. mostafaradsar84@gmail.com
2. Corresponding Author, Department of Management, Master of Science,Business Administration – E-Commerce, Tabriz, Iran. E-mail: hosseinkhanlou54@gmal.com

Article Info

Article type:
Research Article

Article history:
Received 18 March 2026
Received in revised form 10 June 2026
Accepted 16 June 2026
Published online 25 June 2026

Keywords:
Teleworking, Task Sensitivity, Interaction with Clients, Need for Archiving and Documentation, Clarity of the Workflow Process

Abstract

Background and Objective: Governments and organizations are seeking to telework their employees due to the war, coronavirus pandemic,adverse climatic conditions, and to increase efficiency and effectiveness. It is necessary to determine which jobs or tasks can be teleworked. Therefore, the main objective of this study is to examine the impact of job criteria for teleworking decisions on employees' teleworking.

Method: The research method is applied, field, descriptive, and causal. In this study, separate questionnaires were prepared for the activities of general jobs, including teleworking indicators. The statistical population of this study included general jobs, administrative expert, finance, public relations, planning, human resources training and improvement, program and budget, accountant, research, software analysis and production, information technology, human resources, building and facilities. The sample size included 180 subjects (employed managers, human resources experts, and employed workers) and was selected using the available sampling method in organizations.

Findings: Data analysis with logistic regression test shows that the indicators of need for greater mental concentration, clarity of workflow, task sensitivity, need for interaction with clients, need for special equipment, need for The organization's archiving and archiving department, the existence of simple and understandable guidelines and instructions, and the absence of the need to attend numerous meetings in person have an impact on the teleworking of public jobs.

Conclusion: Organizations must acquire the necessary knowledge and preparation to telework some jobs or tasks, and ultimately their employees.

Cite this article: Radsar, M., Khanlou, H. (2026). The Impact of Key Job Factors on the Performance of Organizational Personnel Working Outside a Fixed Location in General Occupations. *Journal of Management and Social Development (JMSD)*, 1 (2), 90-112.

DOI: http//doi.org/10.22034/jmsd.2026.599826.1030
Publisher: University of Osveh, https://www.journalmsd.ir ISSN-L: 3116-1774
© "Authors retain the copyright and full publishing rights."

فصلنامه مدیریت و توسعه اجتماعی

تاثیر عوامل کلیدی مولفه های شغلی بر عمکلرد فعالیت کارکنان خارج از موقعیت جغرافیایی ثابت محل کار در مشاغل عمومی جامعه

مصطفی رادسر[۱] | حسین خانلو[۲]✉

۱. استادیار، گروه مدیریت، دانشکده مدیریت، دانشگاه امام علی(ع)، تهران، ایران. رایانامه: mostafaradsar84@gmail.com

۲. نویسنده مسئول، کارشناسی ارشد، مدیریت بازرگانی-تجارت الکترونیک، تبریز، ایران. رایانامه: hosseinkhanlou54@gmal.com

اطلاعات مقاله

نوع مقاله:
مقالهٔ پژوهشی

تاریخ دریافت:
۱۴۰۴/۱۰/۲۰

تاریخ بازنگری:
۱۴۰۴/۱۱/۲۵

تاریخ پذیرش:
۱۴۰۴/۱۱/۲۸

تاریخ انتشار:
۱۴۰۴/۱۲/۲۵

کلیدواژه‌ها:
دورکاری، حساسیت وظایف، تعامل با ارباب رجوع، نیاز به بایگانی و آرشیو، روند جریان کار.

چکیده

زمینه و هدف: دولت‌ها و سازمان‌ها به دلایل جنگ، اپیدمی کرونا، شرایط نامساعد اقلیمی، و افزایش کارایی و اثربخشی، به دنبال دورکاری کارکنان خود هستند. لازم است مشخص شود که کدام مشاغل یا وظایف را می‌توان دورکارنمود. هدف اصلی پژوهش بررسی تاثیر شاخص‌های شغلی تصمیم‌گیری برای دورکارشدن کارکنان است.

روش پژوهش: روش پژوهش کاربردی، میدانی، توصیفی، و علی هست. در این پژوهش پرسشنامه مجزا برای فعالیتهای شغل‌های عمومی، مشتمل بر شاخصهای دورکاری تنظیم شده است. جامعه آماری این تحقیق شامل شغل‌های عمومی، کارشناس اداری، مالی، روابط عمومی، برنامه ریزی، آموزش وبهسازی منابع انسانی، برنامه وبودجه، حسابدار، پژوهشی، تحلیل و تولید نرم افزار، فناوری اطلاعات، منابع انسانی، ساختمان و تاسیسات بوده است. حجم نمونه شامل ۱۸۰ آزمودنی (مدیر شاغل شغل، کارشناس منابع انسانی و شاغل شغل) و با روش نمونه‌گیری دردسترس در ۵ سازمان است.

یافته‌ها: تحلیل داده‌ها با آزمون رگرسیون نشان می‌دهد شاخص‌های، نیاز به تمرکز فکری بیشتر، مشخص بودن روند جریان کار، حساسیت وظایف، نیاز به تعامل با ارباب رجوع، نیاز به تجهیزات خاص، نیاز به بخش بایگانی و آرشیو سازمان، وجود راهنما و دستورالعمل ساده و قابل فهم وعدم نیاز به شرکت حضوری در جلسات متعدد بر دورکار شدن مشاغل عمومی تاثیر دارد.

نتیجه‌گیری: سازمان‌ها باید شناخت و آمادگی لازم برای دورکار نمودن برخی از مشاغل یا وظایف و درنهایت شاغلین آنها را کسب نمایند.

استناد: رادسر، مصطفی و خانلو، حسین (۱۴۰۴). تاثیر عوامل کلیدی مولفه های شغلی بر عمکلرد فعالیت پرسنل سازمانی، خارج از موقعیت جغرافیایی ثابت محل کار در مشاغل عمومی جامعه. *مدیریت و توسعه اجتماعی*، ۱(۲)، ۹۰-۱۱۲.

DOI: http//doi.org/10.22034/jmsd.2026.599826.1030

ناشر: دانشگاه اسوه معاصر. ISSN-L: 3116-1774 https://www.journalmsd.ir

© «حق نشر (کپی رایت) و کلیه حقوق انتشار برای نویسندگان محفوظ است.»

مقدمه

پیشرفت‌های سریع فناوری اطلاعات و ارتباطات (ICT) دگرگونی‌های عمیقی در روش‌های کاری جهانی ایجاد کرده است. یکی از مهم‌ترین این تحولات، گسترش مدل های کاری انعطاف‌پذیر مانند دورکاری است که در بخش‌های گوناگون از جمله دولتی، خصوصی، آموزشی، و حوزه‌های تخصصی مانند دفاع و امنیت به کار گرفته می‌شود (Kahancova,2023). بحران‌هایی نظیر جنگ، همه‌گیری کرونا، آلودگی هوا و شرایط نامساعد اقلیمی، ضرورت به‌کارگیری این مدل‌ها را برای حفظ تداوم خدمات و عملیات سازمانی افزایش داده‌اند (ایرنا، ۱۳۹۹/۱/۲۷). دورکاری تأثیرات گسترده‌ای بر تمام خرده‌نظام‌های مدیریت منابع انسانی، از آموزش و حقوق و دستمزد گرفته تا ارزیابی عملکرد، ارتقاء و بازنشستگی دارد، و می‌تواند فرآیندهای منابع انسانی را دگرگون ساخته و مدیریت انعطاف‌پذیرتر و بهره‌ورتر نیروی انسانی را ممکن سازد (Wang et al.,2021). حوزه دفاعی نیز، به دلیل حساسیت‌ها و پیچیدگی‌های امنیتی و ضرورت حفظ محرمانگی اطلاعات، با چالش‌های خاصی در پیاده‌سازی دورکاری مواجه است و نیازمند تدوین چارچوب‌های مدیریتی و فناوری‌های امن می‌باشد (Martinez et al,2023). با این وجود، استفاده از دورکاری در این حوزه می‌تواند فرصت‌هایی مانند ارتقای دانش تخصصی کارکنان، توسعه مهارت‌ها از طریق آموزش‌های مجازی، تسهیل فرآیندهای ارتقاء و ارزیابی عملکرد دیجیتال را فراهم آورد (Defense Innovation Board,2022). علاوه بر این، این شیوه کاری به کاهش هزینه‌های سازمانی و افزایش انعطاف‌پذیری در مدیریت منابع انسانی کمک می‌کند (Stevens,2021). براساس دیدگاه براون (۲۰۱۳)، مزایای دورکاری شامل کاهش استرس، تعادل بهتر میان کار و زندگی، انعطاف‌پذیری در زمان‌بندی، افزایش نوآوری و پیشرفت‌های فناورانه، کاهش زمان تردد، کمک به حفظ محیط زیست، صرفه‌جویی مالی برای فرد و سازمان، و بهبود فرآیند جابجایی و نگهداری کارکنان است.در ایران، هنوز برخی مدیران معتقدند که کارکردن مستلزم حضور تمام‌وقت در محل کار است و پذیرش انجام کارهای اداری در منزل برایشان دشوار است. یکی از چالش‌های اساسی در توسعه دورکاری، تعیین مشاغل و وظایفی است که برای انجام به صورت دورکاری مناسب هستند. ویژگی‌های شغلی نقش کلیدی در ارزیابی آمادگی سازمان برای پیاده‌سازی موفق دورکاری دارد. شناسایی دقیق وظایف و کارکردهایی که قابلیت انجام در خارج از فضای سنتی سازمان را دارند، از عناصر حیاتی موفقیت برنامه‌های دورکاری است، زیرا همه مشاغل قابلیت انجام به صورت دورکاری را ندارند (جامی‌پورو و همکاران، ۱۳۹۳). واحد تحلیل در این پژوهش، شغل است و هدف اصلی آن تعیین معیارهای تصمیم‌گیری برای دورکاری مشاغل می‌باشد. پرسش اصلی این است که آیا

شاخص‌های ۲۵گانه تعیین شده بر دورکار شدن کارکنان سازمان‌های مورد مطالعه تأثیرگذار هستند یا خیر؟

پیشینهٔ پژوهش

پیشینه نظری

دورکاری اغلب به عنوان انجام کار سازمان با استفاده از فناوری ارتباطات راه دور برای جایگزینی جزئی یا کامل سفر به محل کار و بازگشت از محل کار تعریف می شود (Syagha 2021,).بنا بر تعریف آنسون و بوتنگ[1] (۲۰۱۸) دورکاری شامل اقدامی است که در آن کارمندان بخشی از ساعات کاری عادی خود را با استفاده از فناوری برای برقراری ارتباط و تعامل با همکاران در صورت لزوم برای انجام وظایف سازمانی خود جایگزین می‌کنند تا از یک مکان دور (غیر از سازمان) کار کنند. دورکاری یک ترتیب کاری انعطاف‌پذیر است که به کارکنان اجازه می‌دهد، با کمک دستگاه‌های ارتباطی الکترونیکی، کار خود را در مکان‌های مختلف به جای یک محل کار ثابت و مرکزی(سازمان) انجام دهند. دورکاری می تواند تمام وقت یا پاره وقت باشد، که دومی در سال‌های اخیر رواج یافته است(Leung, Zhang,2017). دورکاری به عنوان کار با حقوق از خانه، یا هر ایستگاه کاری دیگر غیر از مکان سازمان برای حداقل یک روز در هفته تعریف می‌شود. ICTمی تواند جایگزین سفرهای مرتبط با کار شود، اما نیازی به برقراری ارتباط مداوم و برخط نیست (Illegem &Verbeke,2004). مائوریزیو[2](۲۰۲۱) معتقد است دورکاری از ترکیب دو مؤلفه سرچشمه می‌گیرد: اول اینکه کار در مکانی غیر از محل کار پیش‌فرض (سازمان) انجام می‌شود و ثانیاً استفاده از فناوری اطلاعات و ارتباطات مانند رایانه یا تلفن الزامی است. دورکاری روشی است که یک کارمند می‌تواند تمام یا بخشی از یک فعالیت حرفه‌ای خاص را در خارج از محل سازمان و با استفاده از ابزارهای مخابراتی انجام دهد. این ابزارها تضمین می‌کنند که کارمند می‌تواند به تمام منابع مورد نیاز برای انجام کار خود (اعم از داخلی و خارجی سازمان) دسترسی داشته باشد، اما همچنین می‌توان با آنها تماس گرفت و کارفرمایان آنها می‌توانند راه‌های نظارت از راه دور را اجرا کنند(Aguilera ,2019). در دو دهه اخیر، دورکاران به تدریج افزایش یافته اند. چهار عامل می‌تواند این تغییر را توضیح دهد: (۱) فناوری، که عمدتاً در لپ‌تاپ‌ها متمرکز شده است. (۲) تغییر در مشخصات نیروی کار، که همچنان در کشورهای غربی رو به افزایش است. مدیران و کارکنان مسن دو گروهی هستند که از این شیوه کار استفاده می‌کنند. (۳) افزایش

[1] Ansong & Boateng

[2] Maurizio

زمان رفت و آمد؛ و (۴) فشارهای هزینه‌ای که بر همه انواع سازمانها تأثیر می‌گذارد(Ortiz-Lozano, et al,2021). آثار مهم دورکاری از چند بعد قابل توجه است. بعد اجتماعی دورکاری شامل به حداقل رساندن انتشار کربن، کاهش وابستگی به واردات سوخت و کاهش نیاز به سرمایه گذاری در حمل و نقل است. بعد فناوری دورکاری به زیرساخت‌ها و مهارت‌های فناورانه خاصی نیاز دارد. این امر نیاز به در نظر گرفتن پشتیبانی فنی و جنبه‌های امنیتی هنگام دسترسی به داده ها و ارتباطات خارج از شبکه های سازمانی دارد. بعد سازمانی دورکاری می‌تواند به بهبود عملکرد سازمان، چابکی سازمان، کاهش هزینه‌ها، بهبود رفاه و روحیه کاری، و جذب و حفظ کارکنان کمک کند. بعد مدیریت دورکاری به ابزارهای جدیدی برای ارزیابی و ارائه بازخورد در مورد عملکرد کارکنان نیاز دارد. تاکید بر تعیین اهداف و کمتر بر نظارت مستقیم است. بعد همکاری دورکاری با چالش‌هایی برای همکاری و کار تیمی همراه است. کاهش تعاملات مستقیم بین کارکنان ممکن است اعتماد را کاهش دهد. به ویژه، از آنجایی که نمی‌توان همکاران دورکاری را در حال کار دید، ممکن است این تصور وجود داشته باشد که دورکاری بهانه ای برای سستی یا تعطیلات آخر هفته طولانی است. بعد بهره وری دورکاری استدلال می کنند که زمان صرفه جویی در رفت و آمد به و از محل کار می‌تواند، حداقل تا حدی، در کار مولد اضافی صرف شود. همچنین با استقلال بیشتر در نحوه ساختار کار دورکار، ممکن است بهره وری فردی افزایش یابد. بعد کارمندی دورکاری استرس کاری کمتری، احساس انزوای اجتماعی بیشتر، آشنایی کمتر با سازمان، و محدود کردن آینده شغلی را ایجاد نماید. بعد زندگی دورکاری می تواند آزادی بیشتری را در رابطه با جایی که کارمندان می توانند زندگی را انتخاب کنند، فراهم کند. دورکاری می‌تواند به کاهش استرس ناشی از رفت‌وآمد کمک کند و در هنگام ابتلا به بیماری‌های جزئی، مشارکت در کار را امکان پذیر کند. دورکاری هماهنگی بهتر تعهدات کاری و زندگی مانند مراقبت از وظایف خانه یا اعضای خانواده وابسته را امکان پذیر می‌کند (Boll &Kecmanovic,2014). دورکاری در بعد دفاعی نیز نقش مهمی ایفا می‌کند و به بهبود عملکرد، افزایش امنیت و انعطاف‌پذیری سازمان‌های دفاعی کمک می‌کند. از جمله کاربردهای کلیدی آن می‌توان به افزایش دسترسی کارکنان به اطلاعات و منابع حیاتی در هر زمان و مکان اشاره کرد که امکان واکنش سریع‌تر به تهدیدات را فراهم می‌آورد (رحیمی و رضایی، ۱۴۰۰). همچنین استفاده از فناوری‌های امن و رمزنگاری‌شده در دورکاری، سطح حفاظت اطلاعات حساس را ارتقا داده و ریسک نفوذهای سایبری را کاهش می‌دهد (Smith & Brown,2021). دورکاری موجب کاهش هزینه‌های عملیاتی، از جمله هزینه‌های رفت‌وآمد و نگهداری دفاتر شده که در نهایت به بهبود کارایی و صرفه‌جویی منابع در سازمان‌های دفاعی منجر می‌شود. علاوه بر این، امکان آموزش و

برگزاری جلسات از راه دور، توسعه مستمر کارکنان و حفظ آمادگی آن‌ها را تسهیل می‌کند (Zhang & Lee,2022).

پیشینهٔ تجربی

ون زونن و همکاران [1](۲۰۲۱) در پژوهش خود نشان دادند که استقلال شغلی، وضوح معیارهای ارز یابی عملکرد، کاهش انزوای اجتماعی، و بهره‌گیری موثر از فناوری اطلاعات، از عوامل تسهیل‌کننده دورکاری هستند. امکان دورکاری به ماهیت فعالیت‌های تشکیل‌دهنده هر شغل و ویژگی‌های محیط فیزیکی، فضایی و تعاملات بین‌فردی آن بستگی دارد. به منظور بررسی امکان دورکاری یک شغل، ابتدا باید چارچوب نظری انجام کار به شکل دورکاری مورد ارزیابی قرار گیرد؛ به این معنا که مشخص شود آیا شاغل برای انجام وظایف خود نیاز به حضور فیزیکی در محل کار دارد، آیا با دیگران تعامل مستقیم دارد، و اینکه آیا از تجهیزات و ماشین‌آلات خاص موجود در محیط کار استفاده می‌کند یا خیر. بسیاری از فعالیت‌های فیزیکی یا دستی و نیز فعالیت‌هایی که نیازمند تجهیزات ثابت هستند، نمی‌توانند به شکل دورکاری انجام شوند(Lund et al., 2020).به طور کلی، مشاغلی که نیاز به حضور فیزیکی دارند، برای دورکاری مناسب نیستند، در حالی که مشاغل دانش‌محور یا مشاغلی که با اطلاعات سروکار دارند، معمولاً برای دورکاری مناسب‌تر هستند. همچنین، سطوح بالای تحصیلات و مهارت‌های فناوری اطلاعات، تأثیر مثبتی بر فرصت‌ها و شیوه‌های دورکاری دارند(Peters et al., 2001). دورکاری عموماً در حرفه‌هایی رایج است که از استقلال شغلی قابل توجهی برخوردارند (Aguilera et al., 2016). در مقابل، وابستگی متقابل زیاد در کار، باعث می‌شود فرد دورکار برای انجام وظایف خود به طور مداوم به همکاران مجازی خود وابسته باشد، که این امر انطباق با دورکاری را دشوارتر می‌کند (Raghuram et al., 2001). بنابراین، عدم وابستگی شغل به سایر مشاغل و وظایف، یکی از عوامل مهم در امکان‌پذیری دورکاری است. اولسو[2] (۱۹۸۳) در پژوهش خود، ویژگی‌های مشترک مشاغل مناسب برای دورکاری را در سطح شغل شناسایی کرد. این ویژگی‌ها عبارتند از: حداقل نیازهای فیزیکی، کنترل فردی بر سرعت انجام کار، خروجی قابل اندازه‌گیری، قابلیت نظارت، نیاز به تمرکز بالا، نقاط عطف کاری مشخص، و نیاز نسبتاً کم به تعاملات حضوری. سسترو و همکاران [3](۲۰۲۰) در کمیسیون اتحادیه اروپا، شاخص‌های نامناسب برای دورکاری را در ۴ دسته طبقه‌بندی کرده‌اند: ۱) محتوای کار بدنی: انجام فعالیت‌های بدنی سنگین، راه رفتن

[1] Van Zoonen et al

[2] Olso

[3] Sostero M. et al,

یا دویدن، دست زدن یا جابجایی اشیاء، کنترل ماشین‌آلات و فرآیندها، رانندگی یا کار با وسایل نقلیه و تجهیزات، تعمیر و نگهداری تجهیزات مکانیکی یا الکتریکی، و بازرسی تجهیزات، سازه‌ها یا مواد. ۲) شرایط محیطی نامساعد: کار در فضای باز، استفاده از وسایل حفاظتی، قرار گرفتن در معرض سوختگی یا گازگرفتگی، قرار گرفتن در معرض بیماری یا خطر مرگ. ۳) تعامل اجتماعی بالا در محل کار: ارائه خدمات مستقیم به مشتریان یا تعامل با افراد پرخاشگر. ۴) عدم نیاز به استفاده از فناوری‌های ارتباطی پیشرفته. اسمیت و جانسون[1] (۲۰۲۱) نیز بر اهمیت مهارت‌های شغلی ویژه برای دورکاری در سازمان‌های دفاعی تأکید دارند؛ مهارت‌هایی مانند فناوری اطلاعات، مدیریت زمان، خودکنترلی و تسلط بر پروتکل‌های امنیتی. ناصری و همکاران (۱۳۹۹) با توجه به حساسیت وظایف و الزامات امنیتی، معتقدند تنها برخی مشاغل در وزارت دفاع قابلیت دورکاری دارند که معیارهای آن‌ها شامل مهارت‌های فنی، آشنایی با فناوری‌های ارتباطی امن و رعایت اصول حفاظتی است. بنابراین، امکان دورکاری در حوزه دفاع نیازمند تطابق معیارهای شغلی با ماهیت کار و الزامات امنیتی است.

جدول (۱) عوامل شغلی موثر برامکان دورکاری شغل یا فعالیت

ردیف	صاحب‌نظران	شاخص‌های دور کار شدن شغل
۱	دفترمنابع انسانی ایالت کارولینای شمالی،۲۰۲۱	مستقل بودن شغل، عدم وابستگی شغلی به مکان فیزیکی
۲	لوند و همکاران[2]،۲۰۲۰	عدم نیاز به حضور فیزیکی، وابسته نبودن به شغل دیگر، عدم نیاز به ارتباط با دیگران
۳	پیترز، دیجدنز، وتزلز[3]، ۲۰۰۱،	عدم وابستگی به مکان خاص، نیاز داشتن به دانش و اطلاعات بالا
۴	اداره فدرال امارات،۲۰۲۰	قابلیت تقسیم شدن جزیی، خودکارسازی شغل، عدم وابستگی به زمان و مکان
۵	آگیلرا[4] و همکاران، ۲۰۱۶	استقلال شغلی
۶	راغورام[5] و همکاران، ۲۰۰۱	عدم وابستگی به شغل دیگر

[1] Smith and Johnson

[2] Lund, et al

[3] Peters, Tijdens, Wetzels

[4] Aguilera

[5] Raghuram

۷	مورکرافت و بنت، ۱۹۹۴	محتوای اطلاعاتی بالا حداقل تا حدی،نیاز کم به ارتباط مکرر، رو در رو و برنامه ریزی نشده، نیاز زیاد به تمرکز طولانی مدت، انعطاف شخصی و کنترل بر سرعت و زمان واقعی دوره های کاری، خروجی های به وضوح تعریف شده، نقاط عطف کاری و اهداف گسسته و قابل شناسایی، نیاز کم به دسترسی به اطلاعات یا تجهیزات غیر الکترونیکی، فضای کم مورد نیاز برای ذخیره سازی و تجهیزات، نیاز کم به اطلاعات بسیار محرمانه یا حساس
۸	اولسو،۱۹۸۳	حداقل نیاز فعالیت فیزیکی، کنترل فردی بر سرعت کار، خروجی قابل تحویل تعریف شده.
۹	سسترو و همکاران،۲۰۲۰	عدم نیاز به فعالیت‌های بدنی و یا دستی، عدم نیاز به مواجهه فیزیکی با شرایط خارجی کار مانند کار در فضای باز، پوشیدن وسایل حفاظتی، قرار گرفتن در معرض سوختگی یا گازگرفتگی،عدم نیاز به تعامل اجتماعی در محل کار، نیاز به استفاده از فناوری ارتباطات.
۱۰	میلاسی و همکاران،۲۰۲۰	مشاغلی که نیاز به تعامل اجتماعی محدود دارند
۱۱	کانو و هاتر[1]، ۱۹۹۷	سطح کاردانش، حداقل تماس چهره به چهره یا دستی، جابجایی مواد، خروجی تعریف شده، نقاط عطف کاری تعریف شده، زیرساخت‌های مخابراتی کافی.
۱۲	مولرن ،۲۰۱۲	فعالیت‌های کاری خاص که می‌توان به طور مؤثر در خارج از سازمان انجام شوند، قابلیت ارزیابی عملکرد بطور کیفی، زمان انجام کار کمی، یا ترکیبی از این عوامل، عدم نیاز به تعامل با ارباب رجوع، عدم وابستگی به همکاران، وجود فن‌آوری و تجهیزات مورد نیاز برای انجام کار در خارج از سازمان، تضمین امنیت و محرمانه بودن داده‌ها، استفاده از فناوری اطلاعات، دسترسی به آرشیو با فناوری اطلاعات، شناسایی و پیش بینی الزامات سفر برای شغل.
۱۳	شولزه[2] و همکاران (۲۰۲۴)	استقلال کاری، کنترل بر سرعت و زمان انجام کار، پیچیدگی شغل، حساسیت و اهمیت وظیفه، عدم تعامل خارج از سازمان،
۱۴	پیترز و لیپه[3] (۲۰۰۵)	عدم حساسیت وظایف، استقلال کاری، عدم وابستگی به زمان، کنترل بر سرعت و زمان انجام کار

[1] Cano, Hatar

[2] Schulze, J., Krumm, S., Eid, M., Müller, H., & Göritz, A. S.

[3] Peters, P.; Lippe, A.G. van d

۱۵	تری مانا و دیواداس[1] (۲۰۲۲)	دریافت بازخور، استقلال شغلی، و حساسیت شغل،
۱۶	ابنر، برنداشتاتر، اشمت تالر[2] (۲۰۲۲)	نیاز به تمرکز فکری بیشتر، استقلال کاری، کنترل بر سرعت و زمان انجام کار
۱۷	وانگ[3]، وهمکاران، (۲۰۲۱)	استقلال کاری، نظارت و کنترل
۱۸	ون زونن و همکاران ۲۰۲۱	عدم تعامل اجتماعی، استقلال کاری، وضوح معیارهای شغلی، فناوری ارتباطات
۱۹	اربانیک[4] و همکاران، ۲۰۲۲	فناوری اطلاعات، بایگانی، رویه روشن کاری، شفافیت کاری و پیشرفت کاری، نظارت و کنترل کاری
۲۰	دانیلاک و ویسوکی[5]، ۲۰۲۳	فناوری اطلاعات، نظارت و کنترل، تعامل با کارکنان، انعطاف کاری،
۲۱	اسمیت و جانسون.۲۰۲۱	فناوری اطلاعات، مدیریت زمان، خودکنترلی و تسلط بر پروتکل‌های امنیتی
۲۲	ناصری و همکاران. ۱۳۹۹	حساسیت وظایف، الزامات امنیتی، فناوری‌های ارتباطی امن و رعایت اصول حفاظتی

روش‌شناسی پژوهش

فلسفه پژوهش حاضر اثبات گرایانه است. به لحاظ هدف کاربردی و از حیث ماهیت موضوع روش کمی است. این پژوهش با مطالعه پیشینه تحقیق، و تایید صاحب نظران و تنظیم ۱۲ پرسشنامه مجزا (برای فعالیتهای ۱۲ شغل عمومی) بر اساس طیف لیکرت مشتمل بر ۲۵ متغیر، به جمع آوری اطلاعات جهت شناسایی معیارهای تصمیم گیری انتخاب مشاغل عمومی دورکاری پرداخت است. پرسشنامه مربوطه شامل ۲ قسمت عمده بوده است. الف - اطلاعات کلی شغلی، در این بخش ۴ سوال کلی در خصوص شغل پاسخ دهندگان و دورکار شدن و علت آن پرسیده شد. ب- اطلاعات اختصاصی در خصوص وظایف شغلی، این بخش شامل سوالات تخصصی است که در طراحی آن‌ها سعی شده تا حد ممکن قابل فهم و ساده باشند. پرسشنامه در این بخش تلفیق دو پرسشنامه بوده است. پاسخ دهنده باید وضعیت هر یک از فعالیتهای ۱۲ شرح شغل عمومی را در ارتباط با هریک از شاخص‌های شغلی دورکاری ۲۵ گانه با اعداد ۱ تا ۵ مشخص می نمود.

---

[1] Thirimanna T. H. B. M., Devadas

[2] Ebner, C., Brandstätter, P. H., & Schmidthaler, M.

[3] Wang

[4] Urbaniec

[5] Danielak,Wysocki

جامعه آماری این تحقیق شامل ۱۲ شغل عمومی فعال، کارشناس اداری، کارشناس امور مالی، کارشناس روابط عمومی، کارشناس برنامه ریزی، کارشناس آموزش و بهسازی منابع انسانی، کار شناس برنامه و بودجه، ح سابدار، کار شناس امور پژوه شی، کار شناس تحلیل و تولید نرم افزار، کارشناس فناوری اطلاعات (IT))، کارشناس توسعه و مدیریت منابع انسانی، کارشناس امور ساختمان و تاسیسات در ۵ سازمان، سازمان امور اداری و استخدامی کشور، مرکز مطالعات و برنامه ریزی شهر تهران، موسسه عالی آموزش و پژوهش سازمان برنامه ریزی، مرکز بیمه ایران و بخش اداری بیمار ستان آتیه بوده است. حجم نمونه پژوهش شامل ۱۸۰ آزمودنی (مدیر شاغل شغل، کار شناس مدیریت منابع انسانی و شاغل شغل) بود. از روش نمونه گیری در دسترس برای جمع آوری اطلاعات، و برای پا سخ به سوالات تحقیق از آزمون رگر سیون لج ستیک ا ستفاده شده ا ست. این آزمون با استفاده از نرم افزار SPSS انجام شده است.

یافته‌های پژوهش

هدف اصلی این پژوهش تاثیرمعیارهای شغلی تصمیم گیری بردورکاری مشاغل است. برای پاسخ به سوالات تحقیق، با استفاده از پیشینه پژوهش و نظر خبرگان پیرامون شاخص‌های انتخاب شغل جهت دورکار شدن، پرسشنامه‌های برای ۱۲ شغل تهیه و توسط مدیران و کارکنان سازمان امور اداری و استخدامی کشور، مرکز مطالعات و برنامه ریزی شهر تهران، موسسه عالی آموزش و پژوهش مدیریت و برنامه‌ریزی، بیمه ایران و بیمارستان آتیه تکمیل گردید و سپس اطلاعات بدست آمده مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت، نتایج یافته‌های پژوهش به شرح زیر است.

جدول (۲) میانگین شاخص‌های شغلی موثر بر دورکاری بر حسب شغل

شغل / شاخص‌ها	اداری	مالی	آموزش و بهسازی	پژوهشی	برنامه ریزی	فناوری اطلاعات	تحلیل و تولید نرم فزار	برنامه و بودجه	توسعه ومدیریت منابع	روابط عمومی	ساختمان و تاسیسات	حسابدار
نیازبه دانش و اطلاعات بالا	۳/۳۶	۴/۲۳	۳/۷۴	۳/۵۹	۴/۱۹	۴	۴/۱۲	۴/۰۷	۴/۱۷	۴/۰۱	۴/۲۸	۴/۰۱
نیازبه نظارت مداوم	۳/۲۹	۳/۸۲	۳/۳۶	۳/۲۴	۳/۴۹	۳/۷۳	۳/۷۴	۳/۴۷	۳/۵۷	۳/۹۲	۳/۹۶	۳/۷۵
نیاز به تمرکز فکری بیشتر	۳/۳۸	۴/۰۳	۳/۵۹	۳/۳۳	۴/۰۷	۴/۰۸	۴/۱۳	۳/۸	۳/۸۵	۳/۷۳	۳/۹۶	۴/۰۷
شفاف بودن اهداف	۳/۲۵	۳/۷۳	۳/۵۷	۳/۰۱	۳/۶	۳/۶۸	۳/۲۶	۳/۳۲	۳/۲۲	۳/۲۸	۳/۶۶	۳/۸۵
روندجریان کار	۳/۴۴	۳/۶۹	۳/۵۲	۲/۹۳	۳/۵۱	۳/۴۵	۳/۲۵	۳/۷۹	۳/۰۷	۳/۰۵	۳/۴۲	۳/۹۳

خروجی کار	۳/۶	۳/۴۷	۳/۵۱	۳/۰۶	۳/۳۷	۳/۱۷	۳/۲۳	۳/۱۹	۳	۳/۵۲	۳/۵۴	۳/۷۲
اطلاعات حساس	۲/۶۸	۳/۴۳	۲/۵۸	۲/۷۵	۳/۰۶	۲/۸۲	۳/۴۳	۳/۰۱	۲/۹۵	۳/۴۶	۳/۴	۳/۶۵
حساسیت وظایف	۳/۲۸	۳/۹۲	۳/۵۷	۳/۴۱	۳/۸۵	۳/۵۳	۳/۷۵	۴/۱۲	۳/۴۴	۳/۸۴	۴/۰۴	۴/۱۸
نیازبه تعاملات	۲/۸	۳/۱۲	۳/۰۵	۲/۷۶	۳/۳	۳/۰۶	۲/۷۱	۲/۶۳	۲/۸۳	۳/۱	۳/۰۶	۳/۰۶
استقلال کاری	۳/۰۸	۳/۴۹	۲/۹	۳/۱۱	۳/۱۳	۲/۹۳	۳/۴۴	۲/۹۴	۳/۴۵	۳/۰۴	۳/۹۴	۳/۹
وابستگی به شغل دیگر	۲/۴۸	۳/۳۱	۲/۸۳	۲/۶۹	۳/۴۲	۲/۵۲	۲/۴۸	۲/۶۵	۲/۴۱	۳/۳۹	۳/۰۲	۳/۱۷
وابستگی به مشتری	۲/۳۴	۲/۲	۱/۹	۱/۸۴	۲/۱۲	۱/۵۸	۲/۱۸	۱/۷۷	۲/۲۷	۲/۲۲	۲/۳۲	۲/۴۸
نیاز به تجهیزات	۲/۹۸	۲/۹۸	۲/۷۷	۲/۴	۲/۷۵	۲/۴۷	۳/۰۳	۲/۸۲	۳/۰۷	۳/۰۵	۳/۵۸	۳/۴۶
وابستگی به زمان	۳/۳۳	۳/۸۱	۳/۵۱	۲/۹	۳/۴۷	۳/۵۵	۳/۲	۳/۹۴	۳/۰۳	۳/۵۲	۳/۸۸	۳/۸۲
وابستگی به مکان	۳/۳۵	۳/۵۸	۲/۹۷	۲/۹۸	۳/۲۱	۳/۳۷	۳/۲	۳/۱۶	۲/۹۳	۲/۶۷	۳/۵۶	۳/۸
سرعت و زمان	۳/۴۸	۳/۸۳	۳/۳۹	۳/۱۹	۳/۴۷	۳/۵۲	۳/۲	۳/۸۱	۳/۰۷	۳/۶۳	۳/۹۸	۳/۷۶
قابلیت پیش بینی وظایف	۳/۴۳	۳/۴۲	۳/۴۷	۲/۹	۳/۱۴	۳/۱۵	۳/۲۸	۳/۳۱	۲/۹۲	۲/۸۹	۳/۵۲	۳/۸۱
نیازبه هماهنگی	۲/۳۳	۳/۰۸	۲/۶۵	۲/۶۹	۳/۴۵	۲/۳۹	۲/۶۴	۲/۳۹	۲/۴۳	۳/۲۳	۲/۸۶	۲/۹۱
نیاز به تعامل با ارباب رجوع	۲/۵۳	۲/۵۸	۲/۱۶	۱/۸۳	۲/۱۹	۱/۶۹	۲/۰۳	۱/۴۱	۲/۰۸	۲/۷۲	۱/۵	۲/۳۷
بخش بایگانی وآرشیو	۳/۲۹	۳/۶۴	۲/۶۹	۲/۷۶	۳/۳۱	۲/۱۶	۲/۵۱	۳/۲۷	۳/۱	۳/۵	۳/۱۸	۳/۴۸
پیچیدگی شغل	۳/۲۸	۳/۶۱	۳/۴۸	۳/۱۳	۳/۸۹	۳/۳۶	۳/۵۳	۳/۶۷	۳/۷۵	۳/۸۹	۳/۷۲	۳/۵۹
تجهیزات و فناوری	۳/۶	۳/۶۱	۳/۵۹	۳/۰۲	۲/۹۶	۳/۸۷	۳/۷۸	۳/۷۹	۳/۴۵	۳/۷۴	۳/۶۶	۳/۷۷
نیاز به تعامل فیزیکی	۲/۹۹	۳/۸۶	۳/۴۴	۲/۹۵	۳/۴۵	۳/۵۷	۳/۱۷	۳/۴۵	۳/۰۵	۳/۳۱	۳/۹	۳/۳۹
وجودراهنما و دستورالعمل	۳/۲۹	۳/۵	۳/۱	۲/۵	۳/۰۹	۲/۷۳	۲/۵۱	۲/۶۱	۳/۱۲	۲/۵۱	۳/۶۶	۳/۶۶
نیازبه شرکت درجلسات	۲/۶۳	۳/۶۲	۲/۸۳	۲/۷۹	۳/۵۳	۳/۰۹	۲/۷۵	۳/۱۴	۲/۶	۳/۳۱	۳/۰۴	۳/۵۳
نیاز به دانش و اطلاعات	۳/۲۹	۴/۲۳	۳/۷۴	۳/۵۹	۴/۱۹	۴	۴/۱۲	۴/۰۷	۴/۱۷	۴/۰۱	۴/۲۸	۴/۰۱

اطلاعات جدول ۲ نشان دهنده میانگین بدست آمده در باره شاخصهای شغلی موثر بر دورکاری به تفکیک ۱۲ شغل بررسی شده در سازمانهای مورد مطالعه است. همان طور که مشاهده می

شود برخی از فعالیتها یا خود مشاغل قابل دورکار شدن هستند. همچنین اطلاعات آماری حاصل از تحقیق مشخص می نماید در پاسخ به سوالی که آیا به علت همه گیری کرونا دور کار شده اید، تقریباً ۸۱ درصد پاسخ دهندگان پاسخ بلی داده و ۱۹ درصد پاسخ خیر ارائه داده اند. همچنین در پاسخ به سوال آیا علت دور کار شدن شاغل شغل آلودگی هوا بوده است، ۲۸ درصد پاسخ بلی و ۷۲ درصد پاسخ خیر ارائه داده اند. در پاسخ به سوال آیا علت دورکاری شاغل شغل کاهش هزینه های سازمان بوده است، ۵ درصد پاسخ دهندگان پاسخ بلی و ۹۵ درصد پاسخ دهندگان پاسخ خیر را داده اند.

برای پاسخ به سوال پژوهش با توجه به نوع و مقیاس متغیر وابسته از روش رگرسیون لجستیک استفاده شده است.

جدول (۳) آزمون‌های همه جانبه ضرایب مدل (سطح وظیفه)

Omnibus Tests of Model Coefficients				
		Chi-square	df	Sig.
Step 1	Step	۷۹/۳۶۷	۲۵	۰/۰۰۰
	Block	۷۹/۳۶۷	۲۵	۰/۰۰۰
	Model	۷۹/۳۶۷	۲۵	۰/۰۰۰

ضرایب مدل برای آزمایش برازش مدل استفاده شده است Omnibusدر جدول ۳ آزمون های آن کمتر از ۰/۰۵ است. پس sigبا توجه به اطلاعات مشاهده شده در جدول سطح معناداری معنی دار است و شاخص‌های ۲۵ گانه می توانند متغیر وابسته دورکاری را تعریف کنند.

جدول (۴) خلاصه مدل رگرسیون لجستیک(سطح وظیفه)

خلاصه مدل			
Step	-2 Log likelihood	Cox & Snell R Square	Nagelkerke R Square
1	۱۰۷۴/۲۳۹a	۰/۰۶۱	۰/۱۰۲

با توجه به اطلاعات مشاهده شده در جدول ۴ ضرایب تعیین Nagelkerke R Square و Cox & Snell R Square به ترتیب ۰/۱۰۲ و ۰/۰۶۱ به دست آمده است. این اعداد نشان می‌دهد که شاخص‌های ۲۵ گانه ۶/۱ الی ۱۰/۲درصد دورکاری وظایف شغلی مشاغل عمومی درسازمان‌های بخش دولتی را می توانند تبیین کنند.

جدول(۵) آزمون برازش هاسمر و لمشو

Hosmer and Lemeshow Test			
Step	Chi-square	Df	Sig.

۰/۱۲۳	۸	۱۲/۶۷۹	1

جدول (۶) تفاوت بین مدل مشاهده شده و پیش بینی شده

آزمون هوسمر و لمشو						
		۱ = دورکارشده		۰ = دورکارشده		
کل		مورد انتظار	مشاهده شده	مورد انتظار	مشاهده شده	
۱۲۷	۱	۷۸/۸۱۹	۸۳	۴۸/۱۸۱	۴۴	Step 1
۱۲۷	۲	۹۳/۸۵۴	۹۱	۳۳/۱۴۶	۳۶	
۱۲۷	۳	۹۹/۳۸۵	۱۰۱	۲۷/۶۱۵	۲۶	
۱۲۷	۴	۱۰۳/۳۹۵	۱۰۲	۲۳/۶۰۵	۲۵	
۱۲۷	۵	۱۰۶/۱۲۷	۱۰۸	۲۰/۸۷۳	۱۹	
۱۲۷	۶	۱۰۹/۰۱۷	۹۹	۱۷/۹۸۳	۲۸	
۱۲۷	۷	۱۱۱/۴۰۸	۱۱۵	۱۵/۵۹۲	۱۲	
۱۲۷	۸	۱۱۴/۳۲۲	۱۱۵	۱۲/۶۷۸	۱۲	
۱۲۷	۹	۱۱۷/۴۲۱	۱۱۶	۹/۵۷۹	۱۱	
۱۲۳	۱۰	۱۱۷.۲۵۱	۱۲۱	۵/۷۴۹	۲	

آزمون Hosmer and Lemeshow آزمونی از برازش مدل است. اگر مقدار معنی داری کمتر از ۰/۰۵ باشد، آماره Hosmer-Lemeshow برازش ضعیف را نشان می‌دهد. با مشاهده اطلاعات جدول ۵ چون sig بالاتر از ۰/۰۵ است، در اینجا، مدل به اندازه کافی با داده ها مطابقت دارد. از این رو، همانطور که در جدول ۶ نشان داده شده تفاوتی بین مدل مشاهده شده و پیش بینی شده وجود ندارد، و مدل به اندازه کافی با داده ها مطابقت دارد.

جدول(۷) تعیین تاثیر شاخص‌های ۲۵ گانه بر دورکاری(سطح وظیفه) متغیرهای در مدل رگرسیون

	B	S.E.	Wald	df	Sig.	Exp(B)	ضریب اطمینان۹۵درصد	
							بیشترین	کمترین
نیاز به دانش و اطلاعات بالا	۰/۱۲۶	۰/۱۰۸	۱/۳۶۸	۱	۰/۲۴۲	۱/۱۳۴	۰/۹۱۸	۱/۴۰۱
عدم نیاز به نظارت مداوم و مستمر	۰/۰۰۲	۰/۱۰۱	۰/۰۰۰	۱	۰/۹۸۴	۱/۰۰۲	۰/۸۲۲	۱/۲۲۱
نیاز به تمرکز فکری بیشتر	-۰/۲۱۳	۰/۱۰۷	۳۰/۹۹۲	۱	۰/۰۴۶	۰/۸۰۸	۰/۶۵۶	۰/۹۹۶
واضح و شفاف بودن اهداف	-۰/۰۱۳	۰/۱۰۲	۰/۰۱۷	۱	۰/۸۹۵	۰/۹۸۷	۰/۸۰۷	۱/۲۰۶
مشخص بودن روند جریان کار	-۰/۲۱۳	۰/۱۰۸	۳/۸۸۱	۱	/۰۴۹	۰/۸۰۸	۰/۶۵۳	۰/۹۹۹
مشخص بودن روند جریان کار	۰/۰۶۹	۰/۱۰۶	۰/۴۲۸	۱	۰/۵۱۳	۱/۰۷۲	۰/۸۷۱	۱/۳۱۸
عدم نیاز به اطلاعات حساس و خیلی محرمانه	-۰/۱۶۹	۰/۰۹۱	۳/۴۷۸	۱	۰/۰۶۲	۰/۸۴۴	۰/۷۰۷	۱/۰۰۹
عدم حساسیت وظایف	۰/۳۳۴	۰/۱۱۳	۸/۶۷۰	۱	۰/۰۰۳	۱/۳۹۷	۱/۱۱۸	۱/۷۴۴

عدم نیاز به تعاملات رودرو و مستقیم	۰/۱۰۹	۰/۰۸۳	۱/۷۴۱	۱	۰/۱۸۷	۱/۱۱۶	۰/۹۴۸	۱/۳۱۳
استقلال کاری	۰/۰۱۷	۰/۰۸۹	۰/۰۳۶	۱	۰/۸۵۰	۱/۰۱۷	۰/۸۵۴	۱/۲۱۰
عدم وابستگی به شغل دیگر	-۰/۰۹۱	۰/۰۸۹	۱/۰۴۷	۱	۰/۳۰۶	۰/۹۱۳	۰/۷۶۷	۱/۰۸۷
عدم وابستگی به مشتری نهایی	۰/۱۲۰	/۰۸۸	۱/۸۶۱	۱	۰/۱۷۲	۱/۱۲۷	۰/۹۴۹	۱/۳۳۸
عدم نیاز به تجهیزات خاصsh13	۰/۲۲۰	۰/۰۸۷	۶/۴۲۸	۱	۰/۰۱۱	۱/۲۴۶	۱/۰۵۱	۱/۴۷۷
عدم وابستگی به زمان	-۰/۱۳۷	۰/۰۹۶	۲/۰۳۰	۱	۰/۱۵۴	۰/۸۷۲	۰/۷۲۲	۱/۰۵۳
عدم وابستگی به مکان	-۰/۰۲۷	۰/۰۸۰	۰/۱۱۶	۱	۰/۷۳۴	۰/۹۷۳	۰/۸۳۳	۱/۱۳۷
کنترل بر سرعت و زمان انجام کار	-۰/۰۶۴	۰/۱۰۰	۰/۴۱۱	۱	۰/۵۲۱	۰/۹۳۸	۰/۷۷۱	۱/۱۴۱
قابلیت پیش بینی بودن وظایف	-۰/۱۰۱	۰/۰۹۸	۱/۰۸۱	۱	۰/۲۹۹	۰/۹۰۴	۰/۷۴۶	۱/۰۹۴
عدم نیاز به هماهنگی با مشاغل دیگر	۰/۱۱۱	۰/۰۹۲	۱/۴۴۶	۱	۰/۲۲۹	۱/۱۱۷	۰/۹۳۲	۱/۳۳۹
نیاز به تعامل با ارباب رجوع	-۰/۳۰۹	۰/۰۹۲	۱۱/۲۷۸	۱	۰/۰۰۱	۰/۷۳۴	۰/۶۱۳	۰/۸۷۹
عدم نیاز به بخش بایگانی و آرشیو سازمان	۰/۱۶۴	۰/۰۸۲	۳/۹۶۴	۱	۰/۰۴۶	۱/۱۷۸	۱/۰۰۳	۱/۳۸۵
عدم پیچیدگی شغل	-۰/۰۵۶	۰/۱۰۶	۰/۲۷۶	۱	۰/۵۹۹	۰/۹۴۶	۰/۷۶۸	۱/۱۶۵
نیاز به تجهیزات و فناوری اطلاعات	-۰/۰۵۲	۰/۰۸۷	۰/۳۶۳	۱	۰/۵۴۷	۰/۹۴۹	۰/۸۰۰	۱/۱۲۵
عدم نیاز به تعامل فیزیکی با سرپرست	۰/۱۷۹	۰/۰۹۲	۳/۷۳۱	۱	۰/۰۵۳	۱/۱۹۶	۰/۹۹۷	۱/۴۳۳
وجود راهنما و دستورالعمل ساده و قابل فهم	۰/۳۹۴	۰/۰۸۸	۲۰/۱۹۱	۱	۰/۰۰۰	۱.۴۸۳	۱/۲۴۹	۱/۷۶۱
عدم نیاز به شرکت در جلسات متعدد	-۰/۱۱۰	۰/۰۷۷	۲/۰۱۶	۱	۰/۱۵۶	۰/۸۹۶	۰/۷۷۰	۱/۰۴۳
Constant	-۲/۶۹۰	۰/۵۲۰	۲۶/۸۰۵	۱	۰/۰۰۰	۰/۰۶۸		

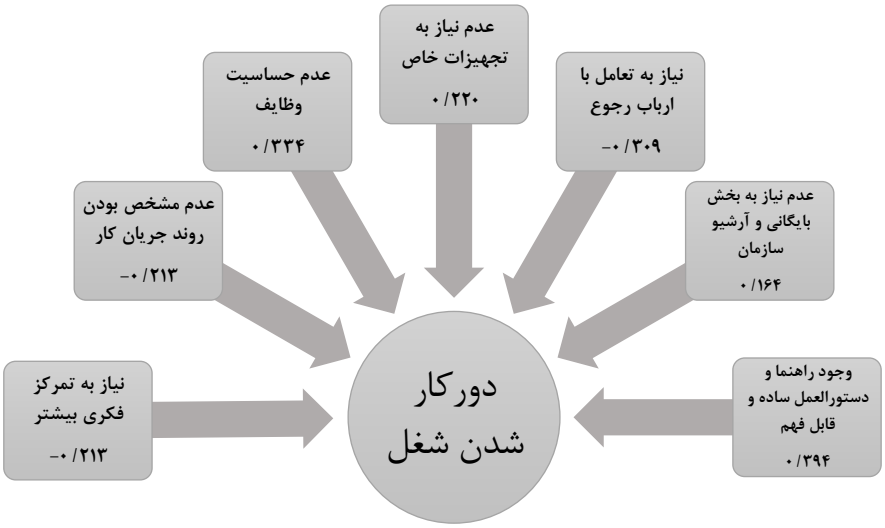
a. Variable(s) entered on step 1: sh1, sh2, sh3, sh4, sh5, sh6, sh7, sh8, sh9, sh10, sh11, sh12, sh13, sh14, sh15, sh16, sh17, sh18, sh19, sh20, sh21, sh22, sh23, sh24, sh25.

در پاسخ به سوال پژوهش کدام عوامل بر دور کار شدن مشاغل تاثیر دارد، بر اساس اطلاعات جدول۷ با توجه شاخص‌های: نیاز به تمرکز فکری بیشتر، مشخص بودن روند جریان کار، عدم حساسیت وظایف، عدم نیاز به تجهیزات خاص، عدم نیاز به تعامل با ارباب رجوع، عدم نیاز به بخش بایگانی و آرشیو سازمان، و وجود راهنما و دستورالعمل ساده و قابل فهم که sig آنها کمتر از ۰/۰۵ است، تنها این شاخصها بر دورکار شدن مشاغل تاثیر دارند. بیشترین تاثیر مربوط به شاخص وجود راهنما و دستورالعمل ساده و قابل فهم با بتای ۰/۳۹۴ و کمترین تاثیر مربوط به شاخص عدم نیاز به بخش بایگانی و آرشیو سازمان با بتای ۰/۱۶۴ است.

نتیجه‌گیری و پیشنهادها

دورکاری در واقع نوعی شیوه سازماندهی کار و فعالیت است، که به شاغلین اجازه داده است، بدون نیاز به حضور در محل کار، وظایف خود را با انعطاف پذیری بیشتری انجام دهند. این رویکرد، مشاغل را قادر می‌سازد که درسطح سازمانی، بهره وری و امنیت مداوم و لازم را داشته باشند. تحقیق حاضر با هدف تاثیر معیارهای موثر بر دورکار شدن وظایف شغلی مشاغل عمومی

انجام شده است. بر اساس نتایج بدست آمده از اجرای رگرسیون لجستیک، مشخص شد شاخص‌های، نیاز به تمرکز فکری بیشتر، مشخص بودن روند جریان کار، عدم حساسیت وظایف، عدم نیاز به تعامل با ارباب رجوع، عدم نیاز به تجهیزات خاص(غیر از فناوری اطلاعات)، عدم نیاز به بخش بایگانی و آرشیو سازمان، وجود راهنما و دستورالعمل ساده و قابل فهم وعدم نیاز به شرکت حضوری در جلسات متعدد بر دورکار شدن مشاغل عمومی تاثیر دارد.



نمودار(۲) مدل نهایی پژوهش

با توجه به اطلاعات جدول۲ و با توجه به میانگین‌های بدست آمده، همان‌طورکه مشاهده می‌شود:

۱) شغل کارشناس امور اداری یا برخی از فعالیت‌های آن، ازحیث شاخص‌های: واضح و شفاف بودن اهداف شغل، مشخص بودن روند جریان کار، نیاز به اطلاعات حساس و خیلی محرمانه، استقلال کاری، وابستگی به شغل دیگر، وابستگی به مشتری نهایی، نیاز به تجهیزات خاص، قابلیت پیش بینی وظایف، نیاز به هماهنگی با مشاغل دیگر، نیاز به تعامل با ارباب رجوع، نیاز به تعامل فیزیکی با سرپرست، ونیاز به شرکت حضوری درجلسات متعدد تا حدی قابل دورکار شدن است.

۲) شغل کارشناس امور مالی یا برخی از فعالیت‌های آن، از حیث شاخص‌های: واضح و شفاف بودن اهداف، مشخص بودن روند جریان کار، استقلال کاری، وابستگی به مشتری نهایی، نیاز به تجهیزات خاص، قابلیت پیش بینی بودن وظایف، نیاز به تعامل با ارباب رجوع، و وجود راهنما و دستورالعمل ساده و قابل فهم تا حدودی قابل دور کاری است.

۳) شغل کارشناس امور آموزش و بهسازی منابع انسانی یا برخی از فعالیتهای آن، از حیث شاخصهای: واضح و شفاف بودن اهداف، مشخص بودن روند جریان کار، نیاز به اطلاعات حساس و خیلی محرمانه، وابستگی به شغل دیگر، وابستگی به مشتری نهایی، نیاز به تجهیزات خاص، وابستگی به مکان، قابلیت پیش بینی بودن وظایف، نیاز به هماهنگی با مشاغل دیگر، نیاز به تعامل با ارباب رجوع، نیاز به بخش بایگانی و آرشیو سازمان، وجود راهنما و دستورالعمل ساده و قابل فهم، و نیاز به شرکت در جلسات متعدد قابل دور کار شدن است.

۴) شغل کارشناس امور پژوهشی یا برخی از فعالیت‌های آن، از حیث شاخص‌های: واضح و شفاف بودن اهداف، مشخص بودن خروجی کار، نیاز به اطلاعات حساس و خیلی محرمانه، نیاز به تعاملات رودرو و مستقیم، استقلال کاری، وابستگی به شغل دیگر، وابستگی به مشتری نهایی، نیاز به تجهیزات خاص، وابستگی به زمان، وابستگی به مکان، نیاز به هماهنگی با مشاغل دیگر، نیاز به تعامل با ارباب رجوع، نیاز به بخش بایگانی و آرشیو سازمان، نیاز به تعامل فیزیکی با سرپرست، و نیاز به شرکت در جلسات متعدد قابل دور کار شدن است.

۵) شغل کارشناس امور برنامه ریزی یا برخی از فعالیت‌های آن، از حیث شاخص‌های: واضح و شفاف بودن اهداف، مشخص بودن روند جریان کار، مشخص بودن خروجی کار، استقلال کاری، وابستگی به مشتری نهایی، نیاز به تجهیزات خاص، قابلیت پیش بینی بودن وظایف، نیاز به تعامل با ارباب رجوع، نیاز به تجهیزات و فناوری اطلاعات، و وجود راهنما و دستورالعمل ساده و قابل فهم قابل دورکار شدن است.

۶) شغل کارشناس امورفناوری اطلاعات یا برخی از فعالیت‌های آن، از حیث شاخص‌های: واضح و شفاف بودن اهداف، مشخص بودن روند جریان کار، مشخص بودن خروجی کار، نیاز به اطلاعات حساس و خیلی محرمانه، وابستگی به شغل دیگر، وابستگی به مشتری نهایی، نیاز به تجهیزات خاص، قابلیت پیش بینی بودن وظایف، نیاز به هماهنگی با مشاغل دیگر، نیاز به تعامل با ارباب رجوع، و نیاز به بخش بایگانی و آرشیو سازمان قابل دورکار شدن است.

۷) شغل کارشناس تحلیل و تولید نرم فزار یا برخی از فعالیت‌های آن، از حیث شاخص‌های: واضح و شفاف بودن اهداف، مشخص بودن روند جریان کار، مشخص بودن خروجی کار، نیاز به تعاملات رودرو و مستقیم، استقلال کاری، وابستگی به شغل دیگر، وابستگی به مشتری نهایی، نیاز به هماهنگی با مشاغل دیگر، نیاز به تعامل با ارباب رجوع، نیاز به بخش بایگانی و آرشیو سازمان، نیاز به شرکت در جلسات متعدد قابل دور کار شدن است.

۸) شغل کارشناس برنامه و بودجه یا برخی از فعالیت‌های آن، از حیث شاخص‌های: واضح و شفاف بودن اهداف، مشخص بودن روند جریان کار، مشخص بودن خروجی کار، نیاز به تعاملات رودرو

و مستقیم، وابستگی به شغل دیگر، وابستگی به مشتری نهایی، نیاز به تجهیزات خاص، قابلیت پیش بینی بودن وظایف، نیاز به هماهنگی با مشاغل دیگر، و نیاز به تعامل با ارباب رجوع قابل دور کار شدن است.

۹) شغل کارشناس امور توسعه و مدیریت منابع انسانی یا برخی از فعالیت‌های آن، از حیث شاخص‌های: واضح و شفاف بودن اهداف، مشخص بودن روند جریان کار، مشخص بودن خروجی کار، نیاز به اطلاعات حساس و خیلی محرمانه، نیاز به تعاملات رودرو و مستقیم، استقلال کاری، وابستگی به شغل دیگر، وابستگی به مشتری نهایی، وابستگی به مکان، نیاز به هماهنگی با مشاغل دیگر، نیاز به تعامل با ارباب رجوع، وجود راهنما و دستورالعمل ساده و قابل فهم، و نیاز به شرکت در جلسات متعدد قابل دور کار شدن است.

۱۰) شغل کارشناس روابط عمومی یابرخی از فعالیت‌های آن، ازحیث شاخص‌های: واضح وشفاف بودن اهداف، مشخص بودن روندجریان کار، مشخص بودن خروجی کار، استقلال کاری، وابستگی به مشتری نهایی، وابستگی به مکان، ونیاز به تعامل با ارباب رجوع قابل دور کار شدن است.

۱۱) شغل کارشناس امور ساختمان و تاسیسات از حیث شاخص‌های: واضح و شفاف بودن اهداف، مشخص بودن روند جریان کار، مشخص بودن خروجی کار، استقلال کاری، وابستگی به مشتری نهایی، نیاز به هماهنگی با مشاغل دیگر، نیاز به تعامل با ارباب رجوع و وجود راهنما و دستورالعمل ساده و قابل فهم قابل دور کار شدن است.

۱۲) شغل حسابداریا برخی از فعالیت‌های آن، از حیث شاخص‌های: واضح و شفاف بودن اهداف، مشخص بودن روند جریان کار، مشخص بودن خروجی کار، استقلال کاری، وابستگی به مشتری نهایی، قابلیت پیش بینی بودن وظایف، نیاز به هماهنگی با مشاغل دیگر، نیاز به تعامل با ارباب رجوع، و وجود راهنما و دستورالعمل ساده و قابل فهم قابل دور کار شدن است.

در بسیاری مواقع بسیاری از سازمان‌های دولتی مبالغی را برای بالا بردن قدرت خرید کارکنان، اما تحت عنوان اضافه کاری، ماهیانه به کارکنان خود پرداخت می‌کنند. اما خودشان می‌دانند که اضافه کاری از سوی کارکنان انجام نشده است. در همین راستا در مواقع آلودگی هوا یا برای صرفه جویی انرژی در فصل گرما، یا همه‌گیری کرونا دولت بسیاری از کارکنان را دورکار می‌نماید، در صورتی که در واقع تعطیل می‌نماید. از دید بسیاری سازمانهای دولتی و مدیران آنها، کار یعنی ۸ ساعت کار کردن در جایی به نام سازمان، اداره، کارخانه، دانشگاه، مغازه یا ... (اما غیر از خانه) است. آنها نمی‌توانند بپذیرند یک کارمند رسمی می‌تواند در خانه خودش و درکنار خانواده ۸ ساعت کار سازمان را به نحو احسن انجام دهد.

یافته‌ها پژوهش حاضر نشان می‌دهد شاخص نیاز به تمرکز فکری بیشتر با نتایج پژوهش‌های اولسو (۱۹۸۳)، ابنر، برنداشتاتر، اشمت تالر (۲۰۲۲)، پیترز و همکاران(۲۰۰۱) و مورکرافت و بنت (۱۹۹۴) در این تحقیق همسو است. عدم حساسیت وظایف، شاخص دیگری است که با یافته‌های شولزه و همکاران (۲۰۲۴)، ناصری و همکاران(۱۳۹۹) پیترز و لیپه (۲۰۰۵)، تری مانا و دیواداس (۲۰۲۲)، و مورکرافت و بنت (۱۹۹۴) و موسسه فناوری کالیفرنیا همخوانی داشته است. یکی از شاخص‌های که جهت دورکار شدن مشاغل مهم است، شاخص عدم ارتباط با ارباب رجوع است، این یافته تحقیق با نتایج پژوهش‌های ون زونن و همکاران (۲۰۲۱)، دانیلاک و ویسوکی، (۲۰۲۳)، مک کنیزی(۲۰۲۰)، ماتئو وهمکاران(۲۰۲۰)، کانو (۱۹۹۷)، مورکرافت و بنت(۱۹۹۴) و جامی پور و همکار(۱۳۹۳) همسو است. عدم نیاز به تجهیزات خاص(به غیراز فناوری‌اطلاعات) نیز با یافته‌های پژوهشی مورکرافت و بنت(۱۹۹۴) و مک کنیزی (۲۰۲۰) همسواست. یافته‌های این پژوهش در ارتباط با شاخص عدم نیاز به بخش بایگانی و آرشبو سازمان یا پژوهش‌های مولرن، (۲۰۱۲) و اولسو(۱۹۸۳) و مک کینزی(۲۰۲۰) همخوانی دارد. نتایج این پژوهش در باره شاخص وجود راهنما و دستورالعمل‌های ساده و قابل فهم با یافته‌های پژوهشی، اربانیک و همکاران، (۲۰۲۲)، مورکرافت و بنت(۱۹۹۴)، و جامی‌پور وهمکار(۱۳۹۳) همخوانی دارد.

پیشنهادها

با توجه به نتایج پیش‌گفته، پیشنهاد می‌شود سازمان امور اداری و استخدامی کشور خط‌مشی‌هایی را برای تغییر رویه‌های سازمانی و باورهای مدیران در دستگاه‌های دولتی مختلف، از جمله دستگاه‌های اجرایی، وزارتخانه‌ها، سازمان‌های دفاعی، نهادهای امنیتی و سایر مؤسسات مرتبط، تدوین و تصویب نماید. هدف از این خط‌مشی‌ها افزایش بهره‌وری کارکنان، واحدهای سازمانی و کل سازمان، و همچنین کاهش هزینه‌های سازمانی است. بر اساس این سیاست‌ها، کارکنان می‌توانند به صورت رسمی برای ۸ ساعت کار روزانه در سازمان استخدام شوند و با داشتن شرح شغلی روشن و شفاف، در خانه یا مکانی غیر از محل کار اصلی، مشغول به فعالیت باشند. در این حالت، حقوق و مزایا، مرخصی‌ها، ماموریت‌ها، انتقالات، آموزش‌ها، ارزیابی عملکرد، ترفیع و سایر حقوق و تعهدات کارکنان به‌طور کامل رعایت خواهد شد. همچنین کارکنان قادر خواهند بود با بخش‌ها و همکاران مختلف ارتباط و تعامل مؤثر داشته باشند و در نهایت به بازنشستگی برسند. اجرای این سیاست‌ها علاوه بر بهبود بهره‌وری، به کاهش ترافیک، آلودگی هوا و سایر آثار مثبت مستقیم و غیرمستقیم در سطح جامعه منجر خواهد شد.

بر اساس نتایج رگرسیون لجستیک، مشخص شده است که تعیین روند جریان کار و وجود راهنما و دستورالعمل‌های ساده و قابل فهم، بر امکان دورکار شدن شاغلین مشاغل سازمان‌های

مورد مطالعه تأثیرگذار است. مدیران سازمان‌های دولتی می‌توانند با به‌روزرسانی شرح شغل‌ها، تدوین قوانین و مقررات روشن و شفاف و همچنین تدوین رویه‌ها، شیوه‌نامه‌ها و دستورالعمل‌های ساده و واضح، انجام وظایف شغلی را برای کارکنان تسهیل نمایند. این امر باعث کاهش تعداد مراجعات حضوری کارکنان شده و امکان دورکار شدن شاغلین مشاغل عمومی را فراهم می‌آورد. در هر سازمانی، برخی وظایف از اهمیت و فوریت بیشتری برخوردارند که به آنها «وظایف حساس به زمان» گفته می‌شود. این وظایف دارای چارچوب‌های زمانی مشخص و پیچیدگی‌های ویژه‌ای هستند که انجام به موقع و دقیق آنها برای حفظ کارایی و موفقیت سازمان حیاتی است. در وزارت دفاع به دلیل ماهیت امنیتی و حساسیت بالای فعالیت‌ها، این موضوع اهمیت ویژه‌ای دارد. با این حال، بخش‌هایی از فعالیت‌ها و مشاغل وجود دارند که حساسیت زمانی کمتری داشته و می‌توان آنها را با رعایت اصول امنیتی و حفظ بهره‌وری، به صورت دورکاری انجام داد. پیشنهاد می‌شود مدیران منابع انسانی وزارت دفاع و سایر سازمان‌های دولتی، با همکاری مدیران بخش‌های تخصصی، فهرستی از مشاغل و وظایف غیر حساس و قابل انجام به صورت دورکاری را شناسایی و تدوین نمایند. این اقدام ضمن حفظ امنیت و کارآمدی وظایف حساس، امکان افزایش انعطاف‌پذیری در مدیریت منابع انسانی را فراهم آورده، به بهبود شرایط کاری کارکنان کمک می‌کند و موجب افزایش بهره‌وری کلی سازمان خواهد شد. همچنین در شرایط اضطراری مانند بحران‌های محیطی یا بهداشتی، این تفکیک نقش مهمی در تسهیل تصمیم‌گیری‌های سریع و مؤثر درباره دورکاری ایفا خواهد کرد.

عدم نیاز به تعامل مستقیم با ارباب رجوع نیز بر امکان دورکار شدن کارکنان تأثیرگذار است. مدیران سازمان‌ها باید با استقرار واقعی دولت الکترونیک و ارائه خدمات عمومی از طریق آن، میزان مراجعه حضوری ارباب رجوع به سازمان را کاهش دهند. با این کار، سازمان‌ها می‌توانند برخی از فعالیت‌ها و وظایف خود را از طریق دورکاری کارکنان و از خانه یا مکانی غیر از سازمان و اداره انجام دهند. بسیاری از سازمان‌ها نمی‌دانند که کدام مشاغل به بایگانی و آرشیو سازمان نیاز دارند. با شناسایی این مشاغل، سازمان می‌تواند کارکنان مربوطه را دورکار نماید.

همچنین، عدم نیاز به تجهیزات خاص (غیر از فناوری اطلاعات) می‌تواند به دورکار شدن شاغلین مشاغل عمومی و حتی تخصصی کمک کند. بنابراین، مدیران سازمان‌های دولتی باید شناخت دقیقی از نیازهای تجهیزاتی و امکانات خاص هر شغل برای انجام وظایف آن داشته باشند.

به طور کلی، اگر مدیران سازمان‌های دولتی اطلاعات لازم در ارتباط با ۲۵ شاخص مؤثر بر دورکار شدن را از همه مشاغل عمومی و تخصصی جمع‌آوری نمایند، در مواقع اضطراری از

جمله گرما، سرما، آلودگی هوا، همه‌گیری یا سایر رویدادها، بهتر می‌توانند در خصوص دورکار شدن مشاغل تصمیم‌گیری کنند.

یکی از محدودیت‌های این پژوهش، انتخاب تنها شاخص‌های شغلی مؤثر بر دورکار شدن شاغلین مشاغل عمومی بود. لذا به سایر پژوهشگران توصیه می‌شود در جهت شناسایی عوامل غیر شغلی مؤثر بر دورکاری پژوهش‌های بیشتری انجام دهند. همچنین، از دیگر محدودیت‌های این مطالعه تمرکز بر مشاغل عمومی بوده است؛ بنابراین پژوهشگران می‌توانند تحقیقات مشابهی را در حوزه مشاغل تخصصی نیز پیگیری کنند.

قدردانی

از افراد و نهادها و سازمان‌هایی که در انجام این پژوهش یاری نموده‌اند، تقدیر و تشکر می‌گردد.

Acknowledgments

This section includes acknowledgments for individuals and institutions that have assisted the researcher in writing the article.

تعارض منافع

نویسنده(گان) اظهار می‌دارند که هیچ‌گونه تعارض منافع بالقوه‌ای در رابطه با انتشار این اثر وجود ندارد. علاوه بر این، مسائل اخلاقی از جمله سرقت ادبی، رضایت آگاهانه، سوء رفتار علمی، جعل و یا تحریف داده‌ها، انتشار و یا ارسال تکراری و افزونگی، به طور کامل توسط نویسندگان مورد نظارت قرار گرفته است.

Conflict of interest

The author(s) declare no potential conflict of interest regarding the publication of this work. In addition, the ethical issues including plagiarism, informed consent, misconduct, data fabrication and, or falsification, double publication and, or submission, and redundancy have been completely witnessed by the authors.

حمایت مالی

نویسنده(گان) هیچ‌گونه حمایت مالی برای انجام این پژوهش، نگارش و یا انتشار این مقاله دریافت نکرده‌اند.

Funding

The author(s) received no financial support for the research, authorship, and/or publication of this article.

منابع

- ایرنا. (۱۳۹۹). ضرورت دورکاری در شرایط بحران کرونا. بازیابی شده از https://www.irna.ir/news/.83752534
- جامی پور ،مونا، طاهری، فاطمه. (۱۳۹۳). ارائه چارچوب ارزیابی آمادگی سازمانها در پیاده سازی دورکاری: رویکردی آمیخته. نشریه بهبود مدیریت. سال هشتم، شماره ۳، پیاپی ۲۵ ، پاییز ۱۳۹۳.
- رحیمی، علی، رضایی، فریدون. (۱۴۰۰). نقش دورکاری در ارتقای عملکرد سازمان‌های دفاعی. مجله علوم نظامی, ۱۳(۱), ۸۵-۷۰.
- ناصری، محمد، همکاران. (۱۳۹۹). قابلیت دورکاری در وزارت دفاع: الزامات امنیتی و فنی. مجله مدیریت دفاع, ۸(۱), ۶۰-۴۵.
- Aguilera, R. (2019). *Remote work and organizational access*. Journal of Business Communication, 56(3), 245-267.
- Aguilera, R., et al. (2016). Characteristics of telework jobs: Autonomy and flexibility. Human Resource Management Review, 26(1), 1-12.
- Anson, R., & Boateng, R. (2018). The dynamics of remote work and its implications for organizational structures. Journal of Business Studies, 20(3), 88–10
- Boll, C., & Kecmanovic, D. (2014). Telework and work-life balance: An integrative review. Journal of Organizational Psychology, 14(2), 45-61.
- Brown, L. (2013). Benefits of telecommuting: Stress reduction and innovation. Journal of Work-Life Balance, 5(1), 12-26.
- Defense Innovation Board. (2022). Remote work in defense organizations: Enhancing flexibility and security. Washington, DC: Defense Innovation Board Publications.
- Illegem, P., & Verbeke, A. (2004). Defining teleworking: A conceptual approach. Telecommunications Policy, 28(7-8), 499-512.
- Kahancova, M. (2023). Flexible work models in public and private sectors. International Journal of ICT Management, 19(4), 301-320.
- Leung, L., & Zhang, Y. (2017). The rise of part-time telework: Trends and implications. Journal of Workplace Studies, 10(3), 200-215.
- Lund, S., et al. (2020). The future of remote work: Job suitability analysis. McKinsey Global Institute Report.
- Martinez, J., et al. (2023). Security challenges in implementing remote work in defense sectors. Journal of Defense Studies, 11(2), 150-172.
- Naceri, M., et al. (2020). Telework criteria in the Ministry of Defense: Security and technical skills. Defense Management Journal, 8(1), 45-60
- Ortiz-Lozano, M., et al. (2021). Drivers of telework adoption in Western countries. European Journal of Work and Organizational Psychology, 30(5), 567-583.
- Olson, M. H. (1983). Remote work: Job characteristics and employee outcomes. Journal of Vocational Behavior, 22(3), 331-339.

- Peters, P., et al. (2001). Impact of education and IT skills on telework adoption. Journal of Occupational Psychology, 74(4), 459-475.
- Raghuram, S., et al. (2001). Challenges of teleworking in interdependent jobs. Information Systems Research, 12(2), 150-167.
- Smith, J., & Brown, K. (2021). Cybersecurity and remote work in defense organizations. Journal of Information Security, 9(3), 200-215.
- Smith, L., & Johnson, M. (2021). Essential skills for teleworking in defense organizations. Military Personnel Review, 15(2), 120-135.
- Stevens, R. (2021). Cost benefits of telework for organizations. Organizational Economics Journal, 23(4), 345-360.
- Syagha, I. (2021). Remote work: Definitions and frameworks. Technology and Work, 8(1), 10-25.
- Zhang, W., & Lee, S. (2022). Remote training and performance in defense sectors. Defense Human Resources Journal, 14(2), 89-105.
- Sestro, A., et al. (2020). Inappropriate telework activities: A European commission report. European Journal of Occupational Safety, 7(4), 190-207.
- Van Zoonen, W., et al. (2021). Facilitators of remote work: Autonomy, clarity, and social connection. Journal of Business Research, 124, 102-114.